

## Comment gérer sa «vie-travail» en fin de carrière?

Les travailleurs se situant au troisième tiers de leur vie au travail sont-ils les oubliés de nos entreprises? À 55 ans, Catherine Morneau a décidé de suivre un séminaire de perfectionnement dans le cadre du *Cercle de legs*<sup>1</sup>. «Je voulais réfléchir et planifier la contribution que je veux apporter pour les dix dernières années de ma vie professionnelle. Le *Cercle de legs* m'a permis de revisiter ma mission et de structurer mon avenir de façon concrète. C'est un lieu où l'entraide domine, où les réactions des autres nous bousculent et incitent à l'action.»

Les cours apportent des réponses à ces questions: Comment terminer ma vie professionnelle? Comment continuer à contribuer au mieux-être collectif tout en trouvant l'équilibre entre le tenir-prise et le lâcher-prise? À qui léguer? Comment gérer ce besoin d'être utile et apprécié?

Le *Cercle de legs* professionnel est un espace d'échange et de réflexions regroupant six à douze personnes se situant au troisième tiers de leur vie active au travail. L'approche est fondée sur l'hypothèse qu'en explorant un legs professionnel potentiel, le travailleur trouve des réponses à ses incontournables questions liées au développement de deux nouveaux savoirs: savoir rester et savoir partir.

Les participants s'engagent dans une démarche de sept séances à intervalle régulier d'une durée de trois heures permettant:

- une rétrospective de leurs expériences et réalisations;
- une exploration de leurs aspirations;
- un plan d'action pour boucler ce qui est à boucler, transmettre leur legs professionnel (si pertinent) et compléter leurs derniers engagements professionnels en envisageant sereinement l'étape qui pointe à l'horizon, le passage à la retraite.

Il en résulte un meilleur «maintien professionnel», nouveau paradigme de gestion de carrière développé par Jacques Limoges<sup>2</sup> au Québec en 2001, qui appuie l'adulte à être dynamique et systémique dans sa vie-travail prévenant ainsi l'épuisement et l'obsolescence des compétences. Le «maintien professionnel» est un concept interactionniste: il donne des outils permettant à l'adulte d'interagir avec son environnement de manière à être en zone de stimulation optimale générant créativité, progrès et satisfaction. Voilà des retombées dont les organisations auront vite fait de récolter les fruits.

En offrant aux collaborateurs la possibilité de ficeler et de transmettre leur legs professionnel, les entreprises sont doublement gagnantes: la relève est assurée et les collaborateurs en fin de carrière restent motivés, dans une logique de transmission intergénérationnelle. «Dans notre société post-moderne où la place et le rôle des seniors reste encore à définir, ne devrions-nous pas prêter plus d'attention à ce qu'ils ont à nous dire et à nous transmettre», se questionne Abraham Doblado, 30 ans, formateur d'adultes, suite à l'observation d'un *Cercle*: «Je ne pouvais m'empêcher de repenser à mes premiers pas dans la sphère professionnelle, aux codes implicites qu'il m'a fallu apprendre maladroitement sur le tas ainsi qu'à toute cette jeune génération qui souhaiterait être accompagnée dans ces moments délicats, mais qui malheureusement ne sait pas comment s'y prendre.»

MARIE-CHRISTINE WILLEMEN

1. Le séminaire suivi par Catherine Morneau était animé par Marie-Christine Willemén. Pour en savoir plus: [www.cercedelegs.com](http://www.cercedelegs.com)
2. Jacques Limoges et son équipe ont développé des accompagnements au maintien professionnel spécifiques aux troisièmes tiers de carrière. Jacques Limoges a également conçu un guide sur le quatrième tiers de carrière.